cibc 91

BILAN DE COMPÉTENCES : MODE D'EMPLOI

Objectifs

L'objectif du bilan de compétences est de permettre à la personne bénéficiaire de s'interroger sur les conditions de son évolution professionnelle. Le bilan permet au bénéficiaire de :

- faire le point sur son expérience personnelle et professionnelle, repérer, évaluer ses acquis liés au travail, à sa formation, à sa vie sociale,
- identifier ses savoirs, compétences, aptitudes, savoir-être éventuellement transférables dans un autre poste, une autre fonction,
- analyser et clarifier ses motivations,
- recueillir, mettre en forme, synthétiser les éléments permettant d'élaborer un projet personnel et professionnel,
- gérer ses ressources personnelles,
- organiser ses priorités,
- mieux utiliser ses atouts, les mettre en valeur, les développer,
- s'informer sur les métiers, les passerelles existantes, les prospectives,
- définir de possibles voies de formation, à court terme, moyen terme, long terme,
- se situer dans son entreprise,
- communiquer plus clairement avec son entreprise,
- construire son projet d'évolution professionnelle,

Public concerné

Le bilan de compétences est accessible à toute personne salariée du secteur privé :

- sous CDI pouvant justifier de 5 ans d'activité salariée dont 1 an au moins dans l'entreprise actuelle (2 ans pour les personnes sans formation professionnelle)
- anciennement titulaire d'un CDD pouvant justifier de 2 ans en qualité de salarié du secteur privé au cours des 5 dernières années dont 4 mois au cours des 12 derniers mois.

Durée

Dans le cadre du congé individuel, le bilan de compétences dure 24 heures, réparties en séances hebdomadaires d'entretiens individuels avec le consultant, de séances de tests et de recherches personnelles.

- sous CDI : le bilan peut être réalisé sur les heures habituelles de travail après avoir formulé une demande d'absence auprès de l'employeur ou en dehors des heures de travail.
- anciennement titulaire d'un CDD : le bilan de compétences doit débuter dans les 12 mois qui suivent la fin du CDD ayant ouvert les droits.

Conditions de déclenchement

Le salarié doit constituer un dossier de demande de prise en charge complet et argumenté, l'envoyer à l'OPCA/OPACIF dont il relève dans le respect des modalités imposées par ce dernier.

Phase 1 : Entretien préliminaire

Il se déroule entièrement de manière individuelle

Ce premier contact doit permettre au bénéficiaire de connaître son consultant, et parallèlement de confirmer son engagement dans le parcours du bilan. Le consultant, choisi en fonction du profil et des attentes du salarié, est tenu au secret professionnel. A partir de l'analyse de la demande du bénéficiaire, de ses besoins exprimés, des circonstances et des objectifs assignés au bilan de compétences, le consultant présente les conditions et la méthodologie de déroulement du bilan, les " règles du jeu " mutuelles.

Le bénéficiaire confirmant son engagement, dans le cas d'un congé bilan, une convention est signée entre l'organisme financeur, le bénéficiaire et le CIBC 91, un calendrier prévisionnel est établi. Dans le cadre du congé bilan hors temps de travail, le bénéficiaire ne demande pas d'autorisation d'absence à son entreprise.

Phase 2 : Investigation, recensement et évaluation.

Il s'agit d'une investigation, à partir de moments clés de l'histoire du bénéficiaire, pour:

identifier, repérer, recenser, classifier, hiérarchiser l'ensemble du capital de connaissances, savoir-faire, compétences, aptitudes personnelles professionnelles et extra-professionnelles, talents transposables, ...

analyser ses intérêts professionnels et ses motivations,

déterminer des potentiels d'évolution par un repérage de compétences transférables.

Phase 3 : Elaboration de projets professionnels, conclusion et synthèse.

Elaboration de projets professionnels

Après l'appropriation des résultats de la phase 2, le bénéficiaire, avec l'aide du consultant élabore des projets d'évolution professionnelle, de mobilité, de formation continue etc...

Le travail consiste à réfléchir en fonction des séquences suivantes :

Qui suis-je ?

Quels sont mes souhaits ?

Quel est le degré de réalisme et de faisabilité de mes projets par rapport à mes informations sur mon entreprise, sur l'évolution des marchés, sur les possibilités de formation ... ?

Ces séquences sont alors formalisées en termes de communication.

Il s'agit d'identifier des projets cohérents avec la phase 2, en les élaborant concrètement selon les métiers, fonctions, environnement.

Phase de validation des projets

C'est la confrontation à la réalité.

dans le cas d'un projet d'évolution professionnelle au sein de l'entreprise, ce projet doit être compatible avec la réalité concrète de l'entreprise, et avec les possibilités offertes par celle-ci.

dans le cas d'une nécessité de formation, l'évaluation prend en compte l'apport concret de la formation au projet d'évolution de carrière.

dans le cas d'un projet de mobilité externe, il s'agit de s'informer sur le terrain et auprès de professionnels sur la faisabilité et le réalisme du projet considéré.

Le projet doit être crédible et validé par des professionnels autres que les consultants afin de s'assurer de sa cohérence par rapport aux métiers, aux marchés et à la personnalité, aux compétences du bénéficiaire.

Conclusion et synthèse

Cette dernière phase récapitule l'ensemble des résultats obtenus lors des étapes précédentes et mesure l'appropriation que le bénéficiaire a pu en faire.

Le plan d'action est défini concrètement. Très détaillé, il comprend un calendrier de mise en œuvre.

Les conseillers de bilan du CIBC 91 sont particulièrement sensibles à la faisabilité, au réalisme des projets, ainsi qu'à l'élaboration très pragmatique d'un plan d'action qui soit adapté au bénéficiaire.

La synthèse écrite par le consultant est soumise au bénéficiaire avant de lui être remise ; cette synthèse est absolument confidentielle et comporte uniquement les indications suivantes :

circonstances dans lesquelles le bilan s'est déroulé,

compétences et aptitudes identifiées au regard des perspectives d'évolution envisagées,

éléments constitutifs du projet professionnel ou du projet de formation,

principales étapes de la mise en œuvre.

Suivi du Bilan de Compétences

Dans le cadre du congé bilan, le conseiller de bilan assure un entretien de suivi, six mois après la fin du bilan de compétences, à la demande du bénéficiaire

Dans le cadre du plan de formation et dans un délai défini entre l'entreprise, le bénéficiaire et le C.I.B.C 91, le conseiller assure une ou plusieurs séances de suivi, si le besoin s'en fait sentir.

Bien entendu, le lieu ressource reste à la disposition du bénéficiaire.

Un questionnaire d'évaluation de la qualité de la démarche du bilan est adressé à la fin du bilan de compétences. Un questionnaire de suivi est adressé au bénéficiaire six mois après la conclusion du bilan de compétences.

Méthodes

Prise en charge individualisée. Actives pour favoriser l'implication, la responsabilisation. Educatives et didactiques pour faciliter l'appropriation (inspirées notamment de l'ADVP).Démarche portefeuille de compétences, pour les capitaliser au service du projet.

Déontologie

Tous les résultats des tests seront explicités de manière approfondie au bénéficiaire, ils leurs seront remis pour une capitalisation dans leur portefeuille de compétences

Confidentialité : Seuls les bénéficiaires auront connaissance du document de synthèse, celle-ci est conservée, avec l'accord du salarié, un an puis détruite.

Moyens

Moyens humains

Le CIBC 91 mettra à disposition de l'action, l'ensemble de son équipe pluridisciplinaire de contractuels et de vacataires (soit 24 personnes) : conseillers, formateurs, psychologues expérimentés dans :

la pratique de bilan de compétences, d'actions d'orientation, de méthodes d'aide à la recherche d'emploi (cercles de recherche d'emploi, TRE ...),

la connaissance de l'entreprise et du bassin d'emploi,

la validation des acquis de l'expérience,

le coaching.

Moyens matériels à disposition

Salle de réunions, bureaux, espace documentaire, lieu ressources

Micro-ordinateur (7 postes), Accès internet (3 postes haut débit)

Minitel, téléphone, Fax

2 Photocopieurs, Rétroprojecteur, vidéoprojecteur

Paper-board, Magnétoscope + TV

Outils

Outils de guidance des compétences (supports papier de collecte et de traitement des informations utilisées dans la démarche portefeuille de compétences du CIBC 91). Questionnaire d'intérêts professionnels, de valeurs (IPH, IRMR QVP, SIV, SPV), questionnaire de personnalité (GZ, 16 PF de Catell, PerformanSe, MBTI, NEO-PI…), éventuellement tests d'aptitudes : potentiel d'apprentissage, aptitudes spécifiques, aptitudes professionnelles et mise en œuvre de mesure d'acquis (ECCP, Evaluation en situation professionnelle, …). Ces outils ont tous été scientifiquement validés et leur utilisation est réservée aux psychologues diplômés. Descriptifs d'emploi (ROME, RFE / CEREQ, fiches CIDJ, fiches métiers ONISEP, cahiers de l'ONISEP, Fiches APEC, le CLIP …). Documentation professionnelle, ouvrages, revues (ASH, Liaisons Sociales, Entreprises et Carrières, études prospectives, emplois/secteurs d'activité …), presses généralistes et spécialisées.

cibc 91